

нанесенного в результате оборота данной информационной продукции, является неприемлемым и не соответствует общепринятым мировым стандартам.

Однако, необходимо отметить, что законодатель, принимая основополагающие нормативные акты в информационной сфере лишь создает комплексную основу для более точного и детального регулирования отношений, возникающих в сфере защиты несовершеннолетних от вредоносной информации.

Таким образом, несмотря на то, что на данном этапе формирования российского законодательства в сфере защиты детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию, нашли отражение основные принципы и положения, которые в большей степени соответствуют международно-правовым нормам, все-таки очевидна необходимость совершенствования данной сферы, систематизации правовых норм, а также координации и взаимодействия федерального и регионального законодательства в данной сфере.

1. «Доктрина информационной безопасности Российской Федерации» (утв. Президентом РФ 09.09.2000 г. № Пр-1895) / «Российская газета», № 187, 28.09.2000.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ (в ред. 15.02.2014 г.) // СПС Консультант плюс.

3. ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» № 436 от 29.12.2010 г. (в ред. 15.11.2014 г.) // СПС Консультант плюс.

УДК 351.74

Е. Н. Мазаник

К ВОПРОСУ О КОМПЛЕКТОВАНИИ КАДРОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Комплектование является одной из важнейших функций управления в органах внутренних дел (далее – ОВД), поскольку от качественного подбора кадров и грамотной их расстановки зависит эффективность выполнения поставленных перед ОВД задач. Система комплектования ОВД имеет свои особенности.

В научной литературе высказывается мнение о наличии трех основных методов подбора кандидатов на работу: свободного подбора; удовлетворения формальным критериям; конкурса. Представляется возможным полагать, что перечисленные мероприятия имеют прямое отношение к подбору кадров, однако их необходимо рассматривать не как методы подбора кадров, а как организационные формы выявления кандидата на службу.

Выявление кандидатов может быть активным, когда кадровые подразделения целенаправленно осуществляют поисковые мероприятия для выявления кандидатов на службу, и пассивным, когда кандидат самостоятельно высказывает желание стать сотрудником ОВД.

Отдельные специалисты отмечают, что подбор кадров заключается в отборе подходящих кандидатур на вакантные должности исходя из имеющегося резерва и должен включать в себя следующие элементы: расчет потребности в кадрах; модели рабочих мест; профессиональный подбор кадров; формирование резерва кадров.

Однако представляется обоснованным, что резерв кадров возможно сформировать только из действующих сотрудников ОВД, поэтому наиболее правильно отнести его к этапу расстановки кадров. Подбор как начальная стадия комплектования, как уже отмечалось, заключается также в выявлении лиц, которые только намереваются поступить на службу в ОВД.

Безусловно, при открытии должностных вакансий необходимо провести поисковую работу по подбору кандидатов из числа действующих сотрудников ОВД. Однако такой подбор будет являться стадией второго порядка, производной от процесса перемещения по службе.

Также отдельными авторами высказывается мнение о том, что такие понятия, как «прием», «зачисление», «комплектование», «отбор», «подбор», «рекрутирование», «селекция», «скрининг», являются конкретизированными составляющими общей собирательной категории «поступление», в связи с чем поступление на государственную службу в ОВД рассматривается как первый и обязательный элемент прохождения правоохранительной службы, состоящий из анализа текущей и перспективной потребности в кадрах, планирования комплектования кадров и отбора на службу в ОВД.

Представляется, что данный подход неоправданно упрощает проблему комплектования кадров, ограничивая последнюю категорию лишь начальными стадиями формирования кадров. Прием на службу в правовом смысле завершается процедурой назначения на первоначальную должность, комплектование ОВД кадрами – перемещением сотрудников на различные должности по вертикали и горизонтали.

Из вышеуказанных определений не следует четкого разграничения понятий «подбор кадров» и «отбор кадров». Процесс отбора кадров предполагает оценку данных, полученных на стадии подбора, и выбор конкретной кандидатуры из числа соискателей на замещение должности. Исключением в данном случае является лишь формирование резерва кадров на выдвижение, т. к. для замещения руководящей должности отбирается не менее двух кандидатов.

Очевидно, что в научной литературе нет единых подходов к семантической сущности терминов «подбор кадров», «отбор кадров» и «набор кадров». Набор кадров проявляется в том, что организация обозначает свою потребность в кадрах в целом, либо по определенным направлениям профессиональной деятельности. В данном случае о конкретной должности или определенных требованиях к кандидатам речь не идет.

На этапе подбора кадров осуществляется сбор и изучение информации о кандидате. Он предполагает выявление физических и психологических харак-

теристик кандидатов соответствующими медико-психологическими комиссиями, проверку уровня его социализации, морально-нравственного статуса и мотивации поступления на службу.

Процесс отбора кандидатов для приема на службу предполагает оценку данных, полученных на стадии сбора и изучения информации, и выбор конкретной кандидатуры из числа соискателей на должность. Конкурс предполагает выбор кандидата нанимателем из числа нескольких соискателей. Прием на службу оформляется изданием индивидуально-правового акта нанимателя о назначении соискателя на должность.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод, что комплектование кадров ОВД включает в себя два этапа – подбор кадров и расстановку кадров.

Этап подбора кадров для ОВД, в свою очередь, подразделяется на следующие стадии: определение потребности в кадрах; профессиональная ориентация; выявление кандидата на поступление на службу; сбор и изучение информации о кандидате; отбор кандидатов для зачисления на службу. Этап расстановки кадров ОВД состоит из таких стадий, как прием (зачисление) на службу, адаптация к службе, аттестация, включение в резерв кадров на выдвижение, перемещение по службе.

Рассмотрение понятий «комплектование кадров», «подбор кадров», «расстановка кадров» в их системообразующей совокупности позволяет определить их содержательную сторону и способствует более точному уяснению организационно-правовой сущности данных категорий и выработке непротиворечивой типологии комплектования кадров. Практическая значимость выражается в возможности более детального как перспективного, так и оперативного планирования организационных мероприятий по комплектованию кадров ОВД.

УДК 342.9

Н. В. Макарейко

АДМИНИСТРАТИВНЫЕ НАКАЗАНИЯ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОРГАНАМИ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ КАК СРЕДСТВА ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫМ ПРАВОНАРУШЕНИЯМ

Противодействие административным правонарушениям является одной из приоритетных функций деятельности органов внутренних дел, что закреплено п. 2, 5 ч. 1 ст. 2 ФЗ «О полиции», где к основным направлениям деятельности полиции отнесено предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений, производство по делам об административных правонарушениях, исполнение административных наказаний.